

Parere del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance

La disciplina sulla gestione del ciclo della performance nelle Pubbliche Amministrazioni – PA è stata introdotta dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi (art. 4 del Decreto):

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance;	PIANIFICAZIONE
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;	
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;	CONTROLLO
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;	MISURAZIONE E VALUTAZIONE
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;	VALORIZZAZIONE
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.	RENDICONTAZIONE

Ogni PA è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento (art. 3 del Decreto):

<ul style="list-style-type: none"> all'Amministrazione nel suo complesso; alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola; 	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
<ul style="list-style-type: none"> ai singoli dipendenti. 	PERFORMANCE INDIVIDUALE

secondo le modalità indicate nel Titolo II del citato Decreto e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

L'articolo 7 del citato Decreto stabilisce che: *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è un documento che, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi forniti dal DFP, descrive l'insieme di tecniche, risorse, processi, nonché ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti, che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni del ciclo della performance (pianificazione, controllo, misurazione e valutazione, valorizzazione, rendicontazione).

Nelle Università il Nucleo di Valutazione assume le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Con particolare riferimento al SMVP, gli OIV forniscono, lungo tutto il ciclo di gestione della performance, un supporto tecnico e metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al documento, che si concretizza nei seguenti output:

- parere previo e vincolante sul SMVP;
- validazione della Relazione sulla performance;
- Relazione annuale sul funzionamento del Sistema.

Inoltre l'OIV "è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica" (art. 14, comma 4, lett. f) del Decreto).

In data 5 dicembre 2025 il Nucleo di Valutazione ha ricevuto dall'Amministrazione l'aggiornamento del SMVP per il 2026, che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere vincolante del Nucleo di Valutazione, e la nota del Direttore Generale che evidenzia gli elementi di novità introdotti rispetto alla versione del 2025.

Rispetto al SMVP 2025, il SMVP 2026 mantiene inalterato il complessivo impianto metodologico, introducendo le seguenti modifiche:

- il metodo di determinazione della valutazione complessiva del Direttore Generale. Precisamente, a pagina 14 del SMVP, si prevede che "La valutazione complessiva della performance del Direttore Generale (V) corrisponde al risultato ottenuto dalla somma dei valori ponderati relativi alla valutazione conseguita per ciascun obiettivo. La percentuale della retribuzione di risultato R% rispetto a quella massima prevista del 100%, è individuata in proporzione al raggiungimento del valore target: $R\% = V/5 * 100$ ".

La modifica risponde a una raccomandazione espressa dal Nucleo di Valutazione, da ultimo nella riunione del 26 giugno 2025, consistente nell'invito a prevedere nel Sistema di misurazione e valutazione della performance la metrica per la misurazione della performance di ogni singolo obiettivo e della valutazione complessiva della performance del Direttore Generale.

- il peso effettivo attribuito all'indagine di Help Desk nella determinazione del punteggio di customer satisfaction di struttura. Si rileva che nel SMVP, a pagina 17, la misurazione della qualità percepita dei servizi (Ambito 1a) assume una dimensione operativamente solida solo in termini di benchmarking tra le strutture e non più in termini di trend, quale variazione rispetto alla serie storica delle valutazioni espresse. Inoltre a pagina 18 si prevede che: "Il punteggio sintetico per struttura di Customer Satisfaction (indice di Customer Satisfaction di Struttura CSi) è pari al risultato medio dei relativi item rilevati dalle indagini Good Practice (GP). Per le sole Aree dell'Amministrazione Centrale (AC) il punteggio è dato dalla media tra il punteggio di struttura conseguito tramite le indagini GP e il punteggio medio della customer conseguita dal sistema di Help Desk di Ateneo (HD) per l'AC. In particolare, in considerazione della variabilità dei ticket gestiti dalle Aree e valutati dagli utenti, l'indagine HD potrà avere un peso compreso tra 0,3 e 0,5 in funzione della numerosità effettivamente osservata dei ticket con valutazione¹".

Per le strutture valutate con le rilevazioni HD e GP (AC):

$$CSi = (\text{peso HDi}) * HDi + (1 - \text{peso HDi}) * GPi$$

Per le strutture valutate con la sola rilevazione GP:

$$CSi = GPi$$

Dove: i= struttura i-esima

La modifica recepisce la prassi di fatto già adottata dall'Ateneo per rendere confrontabili i risultati della customer.

¹ Un maggior peso viene attribuito alle Aree che detengono la numerosità di ticket con valutazione di customer satisfaction più consistente. In particolare, previa verifica delle distribuzioni effettive dei ticket osservate nell'anno oggetto di valutazione, è applicata la seguente attribuzione di pesi: se n. Ticket < 50 → Peso HD = 0,3, se 50 ≤ n. Ticket < 100 → Peso HD = 0,4, se n. Ticket ≥ 100 → Peso HD = 0,5). Nel caso in cui il numero di ticket sia non significativo per la determinazione della customer, per la struttura verrà calcolato uno stimatore.

- con riferimento alla valutazione sono state fornite indicazioni in caso di rimodulazione di obiettivi organizzativi e individuali. Precisamente a pagina 37 del SMVP si prevede che: “Qualora siano intervenute azioni di rimodulazione, la valutazione finale di un obiettivo organizzativo o individuale, oggetto di rimodulazione, non potrà superare il livello target di 5/6, in aderenza all’osservazione che un obiettivo rimodulato in corso d’anno possa difficilmente attestarsi ad una valutazione al di sopra delle aspettative, in quanto le medesime sono per l’appunto state modificate in corso d’anno.”

La modifica interviene in un ambito rispetto al quale il Nucleo di Valutazione si era soffermato in precedenti occasioni, formulando osservazioni in occasione del monitoraggio obiettivi.

Ciò premesso, si invita a valutare se la modifica non introduca elementi di rigidità predefinendo il livello di target massimo raggiungibile in occasione di rimodulazioni da imputare sia ad effetti esogeni non ascrivibili a volontà del soggetto valutato sia a modifiche di priorità strategiche che non incidono comunque sulla qualità del risultato, oggetto di misurazione e valutazione.

Ad ogni modo, il Nucleo di Valutazione ribadisce l’importanza di motivare sistematicamente e in modo adeguato le modifiche che giustificano la rimodulazione degli obiettivi, degli indicatori, delle soglie e/o dei target.

Il Nucleo di Valutazione, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa, in particolare del D. Lgs. 150/2009 e ss. mm., dagli indirizzi impartiti dal DFP e di quelli impartiti dall’Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) in tema di gestione delle performance, esprime parere favorevole sull’aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance da applicarsi al ciclo di gestione della performance 2026.

Il Nucleo di Valutazione esprime una valutazione complessivamente positiva del SMVP per l’accoglimento delle osservazioni formulate in precedenti occasioni.

Padova, 22 gennaio 2026

La Segretaria Verbalizzante
Prof.ssa Carola Pagliarin
Firmato digitalmente

Il Presidente
Prof. Matteo Turri
Firmato digitalmente